

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah mengenai dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji saat ini adalah mengenai belum optimalnya kinerja guru. Pendidikan sangat berperan bagi setiap manusia. Lewat pendidikan, seseorang bisa mendapat pekerjaan yang lebih layak dan pendidikan pun dapat memperbaiki kondisi ekonomi suatu keluarga. Akan tetapi proses pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung. Kenyataannya, khususnya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru, belumlah maksimal. Kinerja guru masih belum optimal dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

Demikian pula halnya yang terjadi di SMKN 11 Bandung yang kinerja gurunya belum optimal. Khususnya kinerja guru tetap yang masa kerjanya terhitung sudah lama dan berpengalaman, akan tetapi kinerjanya belum bisa dikatakan optimal.

Berdasarkan penelitian sederhana yang dilakukan peneliti pada tanggal 9-10 November 2015 yaitu dengan melakukan wawancara kepada seluruh siswa XII AP3 dan XII AP1, diperoleh kesimpulan bahwa pada umumnya kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan. Hal ini sesuai dengan pernyataan 86% (26 orang) siswa XII AP3 dan 90% (28 orang) siswa XII AP1 yang peneliti wawancarai terkait dengan proses pembelajaran yang berlangsung.

Menurut kebanyakan siswa, pada kegiatan awal pembelajaran, pada umumnya guru belum mampu membuka pembelajaran dengan menarik, kebanyakan guru hanya membuka dengan ucapan salam dan mengabsen peserta didik tanpa memberikan motivasi atau pengantar sebelum pembelajaran dimulai. Pada kegiatan inti pembelajaran, proses pembelajaran bersifat konvensional,

tidak sedikit guru yang masih menggunakan metode ceramah, yakni hanya memaparkan materi kepada para peserta didik tanpa adanya suatu ilustrasi atau media lain yang mendukung sehingga belum tampak upaya maksimal guru untuk meningkatkan pemahaman siswa, khususnya guru-guru yang berusia lanjut yang masih mempertahankan cara pembelajaran konvensional yang dirasa sebagian peserta didik, metode tersebut tidak lagi efektif. Pada kegiatan akhir pembelajaran, sebagian guru tidak memberikan kesimpulan atas apa yang dipelajari pada setiap pertemuan. Sehingga tidak sedikit siswa yang ketika ditanya inti dari pembelajaran tidak bisa menjawabnya. Ada beberapa siswa yang juga mengeluhkan bahwa proses pembelajaran masih belum maksimal, dan masih ada guru yang terlambat masuk pada saat bel sudah berbunyi sehingga menghambat proses pembelajaran.

Carson, R.L. (2006, hlm.76) menyatakan bahwa “Penanda lain dari kinerja salah satunya adalah pelaksanaan proyek dengan hasil yang baik”. Ketidak optimalan kinerja guru juga tercermin dari hasil belajar peserta didik yang belum menggembirakan. Berikut gambaran nilai peserta didik untuk mengetahui prestasi belajar peserta didik.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Nilai Ujian Akhir Siswa Semester Ganjil
di SMK Negeri 11 Bandung Tahun Ajaran 2014/2015

No.	Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM	Rata-rata
1	Pengantar AP	X AP 1	36	11	31 %	35 %
2	Prakarya dan KWU	X AP 1	36	12	33 %	
3	Pengantar Akuntansi	X AP1	36	16	44 %	
4	Simulasi Digital	X AP 1	36	3	8 %	
5	Bahasa Sunda	X AP 1	36	9	25 %	
6	Otomatisasi Kantor	X AP 1	36	9	25 %	
7	Penjaskes	X AP 1	36	14	39 %	
8	Bahasa Indonesia	X AP 1	35	12	34 %	
9	Pend.Lingkungan Hidup	X AP 1	36	14	39 %	
10	Matematika	X AP 1	36	24	67 %	
11	Pengantar AP	X AP 2	36	6	17 %	17 %
12	Pengantar AP	X AP 3	35	13	37 %	37 %

No.	Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM	Rata-rata
13	Pengantar AP	X AP 4	35	9	26 %	26 %
14	Pengantar AP	XI AP 1	30	16	53 %	53 %
15	Pengantar AP	XI AP 2	31	18	58 %	58 %
16	Bahasa Sunda	X AK 1	34	11	32 %	35 %
17	Akuntansi	X AK 1	35	13	37 %	
18	Pengantar AP	X AK 1	34	12	35 %	
19	Matematika	X AK 1	34	7	21 %	
20	Korespondensi	X AK 1	32	13	41 %	
21	Bahasa Mandari	X AK 1	32	3	9 %	
22	Bahasa Inggris	X AK 1	32	20	63 %	
23	Pend.Lingkungan Hidup	X AK 1	36	16	44 %	
24	Bahasa Indonesia	X AK 3	36	8	22 %	29 %
25	Akuntansi Perusahaan	X AK 3	36	11	31 %	
26	Pengantar Akuntansi	X AK 3	36	14	39 %	
27	Pend. Agama Islam	X AK 3	36	9	25 %	
28	Sejarah	X AK 4	36	19	53 %	35 %
29	Etika Profesi	X AK 4	36	6	17 %	
30	Pemasaran Online	X PM 1	32	9	28 %	28 %
Jumlah			1043	357	34 %	

Sumber: Bidang Kurikulum SMKN 11 Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa 34 % nilai rata-rata ujian akhir siswa kurang dari nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Mata Pelajaran yang tertinggi tingkat kelulusannya adalah mata pelajaran simulasi digital, yakni hanya 8% atau 3 orang peserta didik yang nilainya belum memenuhi KKM, dan presentase nilai peserta didik yang paling rendah sebesar 67% atau 24 orang yaitu pelajaran Matematika.

Fenomena demikian dapat diartikan bahwa proses belajar mengajar yang telah dilakukan belum efektif. Hal ini dibuktikan juga dengan penilaian kinerja guru (PKG) Periode 2014/2015. Dalam penilaian kinerja guru tetap SMK Negeri 11 Bandung periode 2014/2015 yang penulis lampirkan, diketahui bahwa guru yang mendapat predikat “AMAT BAIK” hanya 44.11 %, sisanya hanya mendapat predikat “BAIK”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang

sudah mendapat predikat AMAT BAIK belum mencapai setengahnya dari jumlah guru tetap yang ada di SMK Negeri 11 Bandung.

Selain data di atas, Penulis mendapat data lain mengenai belum optimalnya kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung yang tercermin dari rekapitulasi daftar hadir guru tetap pada 4 periode sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absen Guru Tetap Periode 2012-2016

No	Periode	Persentase Kehadiran
1	2012/2013	91.4 %
2	2013/2014	74.9 %
3	2014/2015	80.1 %
4	2015/2016	78.9 %

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat terlihat bahwa kehadiran guru pada 4 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana dari periode 2012/2013 ke periode 2013/2014 mengalami penurunan menjadi 74.9%, lalu dari 2014/2015 ke periode 2015/2016 pun mengalami penurunan dari 80.1% menjadi 78.9%.

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas, terdapat indikasi bahwa kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal yang dibuktikan dengan data yang ada dan keluhan peserta didik yang berkaitan dengan kinerja guru. Sehingga perlu diteliti mengapa tingkat kinerja kerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal, dan dicari mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja guru masih belum optimal.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa, mengembangkan potensi siswa, dan menentukan keberhasilan pendidikan yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Tetap di SMK Negeri 11 Bandung*”

Rini Anggraeni, 2016

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU TETAP DI SMK NEGERI 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung. Uno, H.B dan Lamatenggo (2012, hlm. 63) menyebutkan bahwa “Kinerja adalah *perilaku* seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan”. Sedangkan Johnson, E.C (2009, hlm. 1), menyatakan bahwa “*Job performance is typically conceptualized as actions and behaviors that are under the control of the individual that contribute to the goals of the organization.* (Kinerja biasanya dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan *perilaku* yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi).

Sehubungan dengan definisi di atas, banyak ahli yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 74), menyatakan bahwa:

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan *komitmen* individu, yang kedua adalah *leadership factor* yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, selanjutnya adalah *team factors* yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, selanjutnya yaitu *system factor* yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi dan yang terakhir adalah *contextual/situasional factors* yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Moeheriono (2009, hlm. 61) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah “...harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap imbalan dan *kepuasan kerja*”.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Kepuasan kerja dan

komitmen organisasi guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal, sehingga kinerja guru khususnya dalam mengajar menjadi belum optimal. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak maksimal. Mengingat guru sebagai kunci penting keberhasilan kualitas lulusan sekolah, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak kepada kualitas lulusan SMK Negeri 11 Bandung.”

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja guru tetap terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?
5. Adakah pengaruh komitmen organisasi guru tetap terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?
6. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru tetap terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi, yang difokuskan pada perilaku guru di sekolah yaitu mengenai kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk

mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung
2. Gambaran tingkat komitmen organisasi guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung
3. Gambaran tingkat kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung
4. Pengaruh kepuasan kerja guru tetap terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung
5. Pengaruh komitmen organisasi guru tetap terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung
6. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru tetap terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini, antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru. Sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 11 Bandung kaitannya dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Selain itu, sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru.